

BUDAYA ORGANISI DAN KOMITMEN DOSEN TETAP PTS DI KOPERTIS WILAYAH IV JABAR-BANTEN

Ani Yunaningsih

Program Studi Manajemen, Pascasarjana, Universitas Langlangbuana

Abstrak: Perusahaan atau organisasi dituntut untuk selalu memperkenalkan dan menyebarluaskan nilai-nilai budaya kepada seluruh anggota organisasi dengan cara pembinaan terhadap seluruh anggota, mengadakan pertemuan-pertemuan rutin, pimpinan memberikan contoh yang baik dalam segala aspek, memberikan penilaian dan penghargaan serta memberikan kontrol terhadap nilai-nilai budaya yang dianut pada organisasi yang bersangkutan. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah dosen tetap yayasan PTS di lingkungan kopertis wilayah IV Jabar- Banten, sumber data diambil dari dosen yang menjadi sampel penelitian. Dosen yang menjadi sampel dalam penelitian ini difokuskan pada dosen yang telah memiliki jabatan fungsional, sampel berjumlah 384 dari populasi sebanyak 9.498 dosen tetap PTS. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, jenis penelitiannya adalah deskriptif survei dan eksplanatori survei (*explanation research*). Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada dosen PTS di lingkungan Kopertis wilayah IV Jabar – Banten.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional

PENDAHULUAN

Pengertian guru dan dosen seperti yang tercantum di dalam undang-undang guru dan dosen dibedakan, oleh karena itu dosen selain sebagai pendidik juga sebagai ilmuwan, tridharma perguruan tinggi yang menjadi tugas utama dosen menjadi salah satu keunggulan dosen tersebut, selain mengajar dosen harus terus menerus melakukan penelitian agar dapat mengembangkan ilmunya, juga tidak boleh lepas dari hubungannya dengan masyarakat yang dilakukannya melalui pengabdian kepada masyarakat yang artinya dosen harus memberikan kontribusi yang nyata dan dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat luas.

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya organisasi yang kuat akan dapat mendukung tujuan perusahaan, demikian sebaliknya budaya yang lemah akan menghambat tujuan yang akan dicapai organisasi. Perusahaan atau organisasi dituntut untuk selalu memperkenalkan dan menyebarluaskan nilai-nilai budaya tersebut kepada seluruh anggota organisasi dengan cara pembinaan terhadap seluruh anggota, mengadakan pertemuan-pertemuan rutin, pimpinan memberikan contoh yang baik dalam segala aspek, memberikan penilaian dan penghargaan serta memberikan kontrol terhadap nilai-nilai budaya tersebut. Deal & Kennedy, Miner (1998) mengemukakan bahwa budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja organisasi.

Komitmen adalah kerelaan karyawan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas (Hornby, 2000), yang menjadi objek komitmen bukan saja suatu organisasi tetapi juga bisa orang, kelompok orang, gagasan, praktik, dan lain-lain yang pada dasarnya komitmen merupakan pernyataan yang tumbuh dari lubuk hati yang dalam untuk melaksanakan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.

Kaitannya dengan dosen PTS maka komitmen sangat dibutuhkan untuk mengetahui bagaimana dosen dapat melaksanakan kewajibannya dengan sungguh-sungguh sebagai pendidik dan dia sebagai pegawai di instansi tempat dia bekerja.

KAJIAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat akan dapat mendukung tujuan perusahaan, demikian sebaliknya budaya yang lemah akan menghambat tujuan yang akan dicapai organisasi. Perusahaan atau organisasi dituntut untuk selalu memperkenalkan dan menyebarkan nilai-nilai budaya tersebut kepada seluruh anggota organisasi dengan cara pembinaan terhadap seluruh anggota, mengadakan pertemuan-pertemuan rutin, pimpinan memberikan contoh yang baik dalam segala aspek, memberikan penilaian dan penghargaan serta memberikan kontrol terhadap nilai-nilai budaya tersebut. Deal & Kennedy (1998) mengemukakan bahwa budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja organisasi, karena akan menimbulkan:

- a. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai pada para anggota dan merupakan kekuatan yang tidak tampak.
- b. Perilaku karyawan secara tidak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
- c. Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi.
- d. Adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesertaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan dan penghormatan terhadap karyawan.
- e. Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi dan tujuan organisasi.
- f. Para karyawan merasa senang karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya yang sangat bermanfaat.
- g. Adanya koordinasi, integrasi dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan.
- h. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam 3 aspek yaitu pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada anggota organisasi, dan kekuatannya artinya menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya tersebut.
- i. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individu maupun kelompok.

Budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins (2009) adalah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang dapat membedakan antara organisasi satu dengan organisasi yang lainnya.

Adapun karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. *Innovasi and risk taking*: inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, sejauhmana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan keberanian dalam mengambil resiko.
- b. *Attention to detail*: perhatian terhadap detail, sejauhmana organisasi mengharapkan karyawan memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian pada detail.

- c. *Outcome Orientation*: berorientasi kepada hasil, sejauhmana manajemen berfokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. *People Orientation*: berorientasi kepada manusia, sejauhmana keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi.
- e. *Team Orientation*: berorientasi kepada Tim, sejauhmana kegiatan kerja diorganisir melalui tim bukan pada individu.
- f. *Aggressiveness*: agresivitas, sejauhmana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif dalam menjalankan organisasi sebaik-baiknya untuk mencapai kinerja yang maksimal
- g. *Stability*: stabilitas, sejauhmana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan status quo kontras dengan pertumbuhan.

B. Komitmen

1. Dimensi Komitmen

Menurut Spencer and Spencer ada empat indikator perilaku yang umum tentang komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (a) ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas mereka, (b) menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan organisasi, (c) memahami kebutuhan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar; dan (d) memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas. Allen and Meyer (1993), mengemukakan: "*commitment organizational is identified three types of commitment; affective commitment, continuance commitment, and normative commitment as a psychological state "that either characterizes the employee's relationship with the organization or has the implications to affect whether the employee will continue with the organization"*."

Dimensi komitmen dari Allen dan Meyer (1993), ini sering digunakan oleh para penelitian di bidang ilmu perilaku organisasi dan ilmu psikologi, diantaranya Burr and Girardi (2002) bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- (1) Komitmen afektif, yaitu bagian komitmen organisasi yang lebih menekankan pada sejauhmana karyawan mengenal dan melibatkan diri dalam pencapaiantujuan organisasi. Komitmen afektif adalah tingkat di mana individu terkait secara psikologis terhadap organisasi atau ada keterkaitan emosional seseorang melalui perasaan: loyalitas, kasih sayang, dan memiliki perasaan cinta terhadap organisasi.
- (2) Komitmen kontinyu/rasional, yaitu bagian komitmen organisasi di mana karyawan akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional yaitu adanya keuntungan untuk tetap bertahan pada organisasi. Komitmen kontinyu merupakan perasaan cinta pada organisasi karena karyawan menghargai besarnya biaya yang dikorbankan seandainya ia meninggalkan organisasi. Artinya ada dua aspek dalam komitmen ini yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan tidak ada alternatif lain yang tersedia untuk dipilih.
- (3) Komitmen normatif adalah satu bagian adanya tanggung jawab terhadap organisasi. Komitmen normatif merupakan refleksi dari perasaan wajib pekerja untuk tinggal dalam organisasi.

2. Model Pengukuran Komitmen

Adapun pengukuran komitmen afektif menurut Allen dan Meyer (1993) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen afektif berhubungan dengan pengalaman kerja, sub komitmen afektif antara lain adalah :

- (1) Percaya terhadap organisasi tempat dia bekerja.
- (2) Percaya bahwa secara emosional ada keeratan berhubungan dengan organisasi tempat dia bekerja.
- (3) Organisasi tempat dia bekerja merupakan bagian dari hidupnya.
- (4) Merasa senang menghabiskan sisa hidup dengan bekerja pada organisasi.

Komitmen berkelanjutan didasarkan pada biaya-biaya yang dirasakan terkait dengan pemecatan karyawan. Pada hakekatnya menekankan pada komitmen di mana karyawan akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena adanya pertimbangan rasional untung dan rugi. Pengukuran komitmen berkelanjutan berhubungan dengan adanya keinginan pekerja untuk memperoleh tunjangan dari pekerjaan yang dilakukannya. Sub komitmen continue antara lain :

- (1) Bertahan dengan pekerjaan karena menyukainya
- (2) Menunda pekerjaan harus berkorban secara pribadi
- (3) Tidak ada pilihan lain kecuali tetap bertahan pada pekerjaan sekarang
- (4) Kehidupan akan terganggu apabila meninggalkan pekerjaan

Sedangkan komitmen normatif adalah untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, lebih menekankan pada karyawan untuk bertahan karena kewajiban. Burr dan Girardi (2002) mempertegas bahwa komitmen normatif merupakan refleksi dari perasaan wajib pekerja untuk tinggal dalam organisasi. Kewajiban ini terhimpun melalui keberpihakannya pada nilai dan budaya organisasi. Pada pengukuran komitmen normatif berhubungan dengan loyalitas terhadap organisasi. Sub komitmen normatif antara lain:

- (1) Sekali bekerja pada organisasi ini segan untuk meninggalkannya.
- (2) Atasan akan kecewa apabila meninggalkan organisasi
- (3) Merasa wajib untuk bertahan pada organisasi
- (4) Apabila meninggalkan pekerjaan akan tidak baik dipandang orang lain.

Melalui uraian pendapat para ahli tentang komitmen organisasi, maka pada hakekatnya mempunyai makna yang sama namun disajikan dengan ungkapan bahasa yang berbeda. Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat didefinisikan komitmen pada organisasi merupakan tingkat keberpihakan karyawan dalam mendukung nilai-nilai serta tujuan organisasi dan untuk tetap bertahan pada organisasi, pada dasarnya komitmen merupakan pernyataan yang tumbuh dari lubuk hati yang dalam untuk melaksanakan kewajibannya dengan sungguh-sungguh, tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk pencapaian suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

Kerangka Pikir

Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh budaya organisasinya saja tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen organisasi yang dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2006) menghasilkan bahwa budaya organisasi baik secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen tenaga perawat di RS Muhammadiyah Lamongan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Marhamah (2013), yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, sehingga budaya perlu di optimalkan karena terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Hipotesis

1. Budaya organisasi dan komitmen Dosen Tetap PTS di Kopertis Wilayah IV Jabar Banten sudah **Baik**
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen Dosen Tetap PTS di Kopertis Wilayah IV Jabar Banten

METODE PENELITIAN

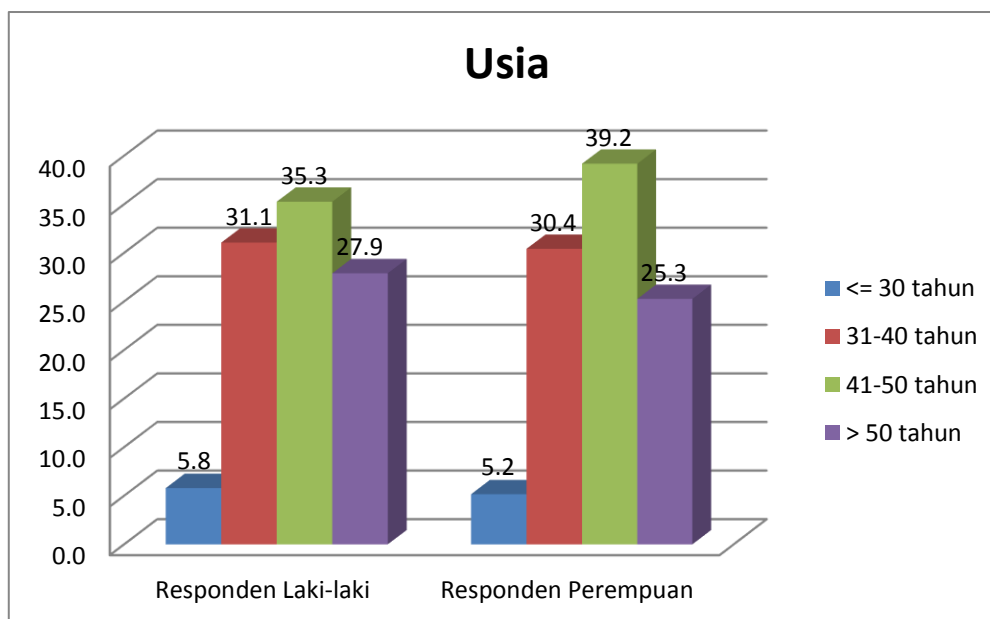
Penelitian difokuskan pada pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen. Untuk mengkaji variabel penelitian tersebut digunakan metode survei, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang diteliti adalah data sampel yang diambil dari populasi secara proporsional, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2009:7). Bahwa penelitian survei dapat digunakan untuk: 1) Penjajagan (*exploratif*), 2) Deskriptif (*description*), 3) Penjelasan (*explanatory*), 4) Evaluasi, 5) Prediksi (meramalkan), 6) Penelitian operasional dan pengembangan-pengembangan indikator sosial. Pendekatan dalam pemodelan serta teknik solusi yang akan dipergunakan sebagai alat analisis (*tool analysis*) di dalam penelitian ini adalah metode *structural equation modeling* (SEM).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah dosen tetap yayasan PTS di lingkungan kopertis wilayah IV Jabar- Banten, sumber data diambil dari dosen yang menjadi sampel penelitian. Dosen yang menjadi sampel dalam penelitian ini difokuskan pada dosen yang telah memiliki jabatan fungsional, sampel berjumlah 384 dari populasi sebanyak 9.498 dosen tetap PTS. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu ingin mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dosen PTS di Kopertis wilayah IV Jabar – Banten., jenis penelitian ini adalah deskriptif survei dan eksplanatori survei (*explanation research*).

A. Karakteristik Responden

Dari populasi sebanyak 9.498 dosen tetap PTS di kopertis wilayah IV Jabar, didapat sampel sebanyak 384 yang terdiri dari 190 responden laki-laki dan 194 responden perempuan

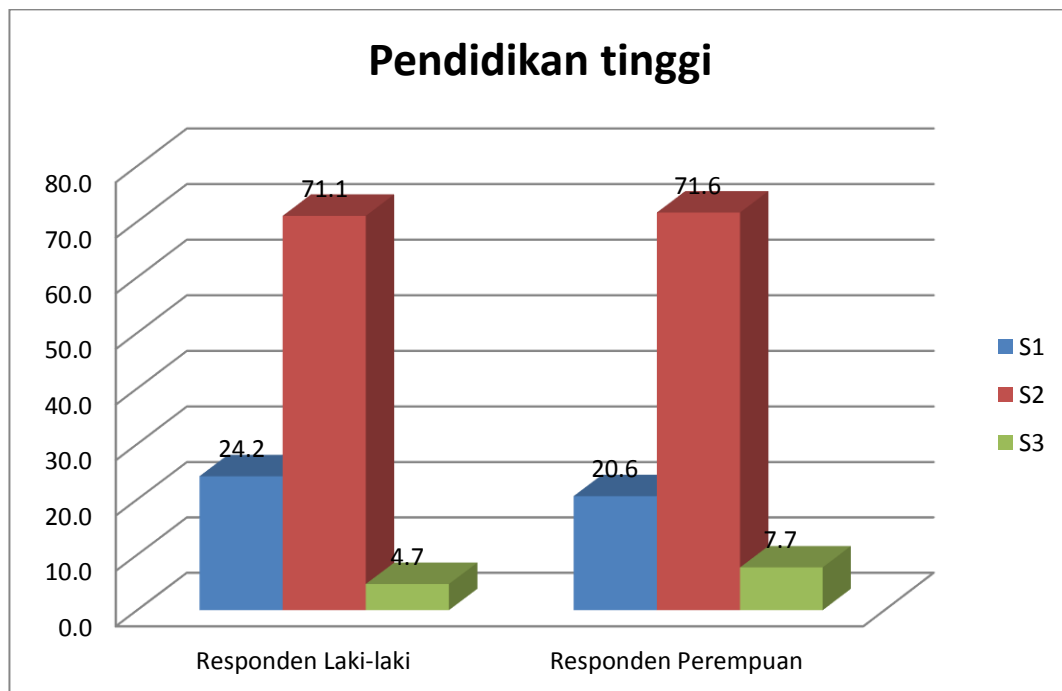
1. Profil responden berdasarkan usia



Gambar 1 Data Responden Berdasarkan Usia

Gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan usia. Dari 190 orang responden laki-laki, 11 orang (5,8%) berusia kurang dari 30 tahun, 59 orang (31,1%) berusia antara 31-40 tahun, 67 orang (35,3%) berusia antara 41-50 tahun dan 53 orang (27,9%) berusia diatas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden laki-laki berusia antara 41-50 tahun. Dari 194 orang responden perempuan, 10 orang (5,2%) berusia kurang dari 30 tahun, 59 orang (30,4%) berusia antara 31-40 tahun, 76 orang (39,2%) berusia antara 41-50 tahun dan 49 orang (25,3%) berusia diatas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden perempuan berusia antara 41-50 tahun.

2. Profil responden berdasarkan pendidikan

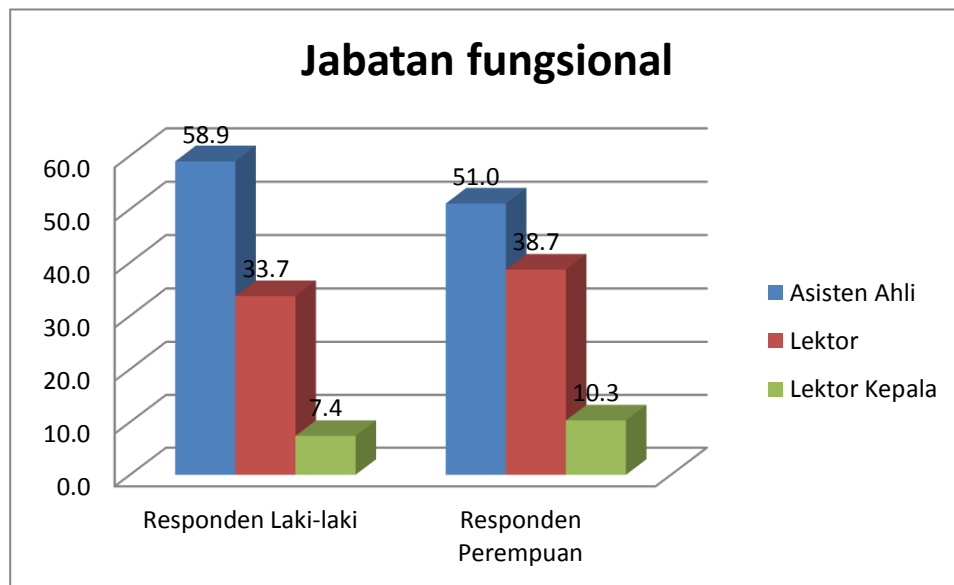


Gambar 2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambar diatas menunjukkan data responden berdasarkan pendidikan. Dari 190 orang responden laki-laki, 46 orang (24,2%) berpendidikan S1, 135 orang (71,1%) berpendidikan S2 dan 9 orang (4,7%) berpendidikan S3. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden laki-laki berpendidikan S2.

Dari 194 orang responden perempuan, 40 orang (20,6%) berpendidikan S1, 139 orang (71,6%) berpendidikan S2 dan 15 orang (7,7%) berpendidikan S3. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden perempuan berpendidikan S2. Terlihat dari data diatas responden laki-laki dan perempuan yang paling banyak adalah yang berpendidikan jenjang S2

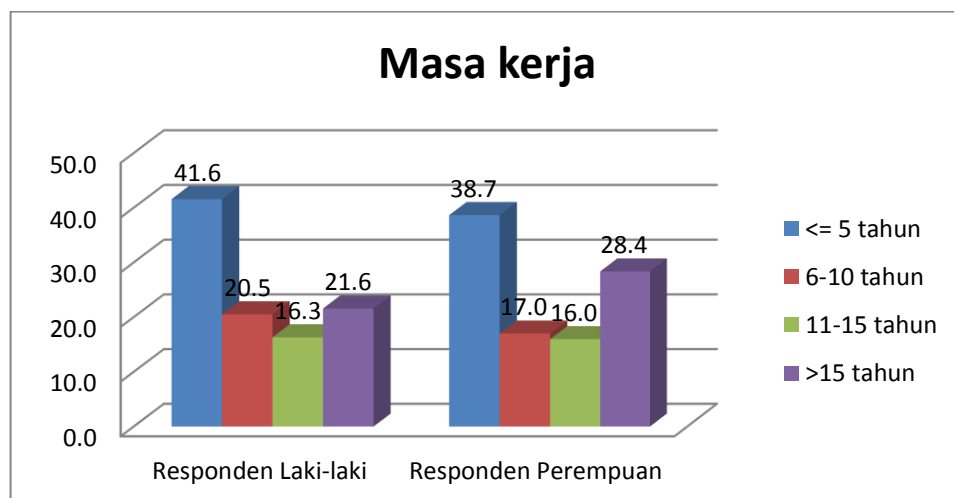
3. Profil responden berdasarkan jabatan fungsional



Gambar 3 Data Responden Berdasarkan Jabatan fungsional

Gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan Jabatan fungsional. Dari 190 orang responden laki-laki, 112 orang (58,9%) diantaranya adalah asisten ahli, 64 orang (33,7%) diantaranya adalah lektor dan 14 orang (7,4%) diantaranya adalah lektor kepala. Hal ini menunjkan bahwa sebagian besar responden laki-laki memiliki Jabatan fungsional sebagai asisten ahli. Dari 194 orang responden perempuan, 99 orang (51,0%) diantaranya adalah asisten ahli, 75 orang (38,7%) diantaranya adalah lektor dan 20 orang (10,3%) diantaranya adalah lektor kepala. Hal ini menunjkan bahwa sebagian besar responden perempuan memiliki Jabatan fungsional sebagai asisten ahli.

4. Profil responden berdasarkan masa kerja



Gambar 4 Data Responden Berdasarkan Masa kerja

Tabel dan gambar di atas menggambarkan data responden berdasarkan Masa kerja. Dari 190 orang responden laki-laki, 79 orang (41,6%) diantaranya memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 39 orang (20,5%) diantaranya memiliki masa kerja

6-10 tahun, 31 orang (16,3%) diantaranya memiliki masa kerja 11-15 tahun dan 41 orang (21,6%) diantaranya memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden laki-laki memiliki Masa kerja kurang dari 5 tahun.

Dari 194 orang responden perempuan, 75 orang (38,7%) diantaranya memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 33 orang (17,0%) diantaranya memiliki masa kerja 6-10 tahun, 31 orang (16,0%) diantaranya memiliki masa kerja 11-15 tahun dan 55 orang (28,4%) diantaranya memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden perempuan memiliki Masa kerja kurang dari 5 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

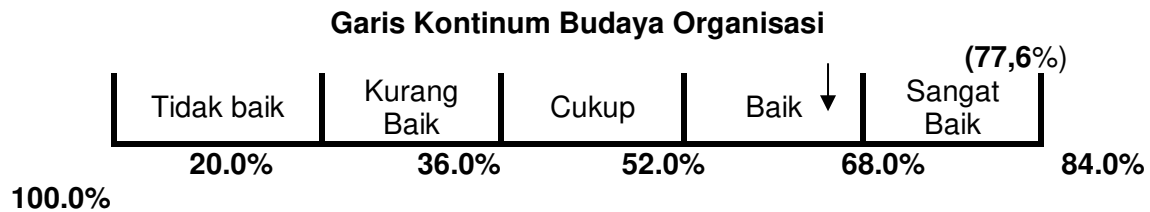
A. Analisis Budaya Organisasi

Tabel 1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

No	Sub Variabel	Skor Total
1	Innovation and Risk talking	6166
2	Attention to detail	5859
3	Outcome Orientation	7643
4	People Orientation	4590
5	Team Orientation	6054
6	Aggressiveness	5825
7	Stability	5582
Total Skor		41719
Presentase Skor		77,6%

Tabel di atas menggambarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Budaya Organisasi adalah 41719. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 28 \times 384 = 53760$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 28 \times 384 = 10752$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
 $= (53760 - 10752) : 5$
 $= 8601,6$
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
 $= (41719 : 53760) \times 100\%$
 $= 77,6\%$



Gambar 5 Garis Kontinum Budaya Organisasi

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 28 pertanyaan adalah 53760. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 41719 atau 77,6% dari skor ideal yaitu 53760. Dengan demikian **Budaya Organisasi** berada pada kategori **baik**.

Hasil tanggapan responden mengenai budaya organisasi berada pada kategori baik sesuai dengan pendapat dari Deal & Kennedy (1998) bahwa budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja organisasi, karena antara lain akan menimbulkan para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi, juga budaya berpengaruh terhadap perilaku individu maupun kelompok. Begitupun menurut Robbins (2009) bahwa budaya yang kuat akan mendukung tujuan organisasi dan sebaliknya budaya yang lemah akan menghambat tujuan yang akan dicapai organisasi.

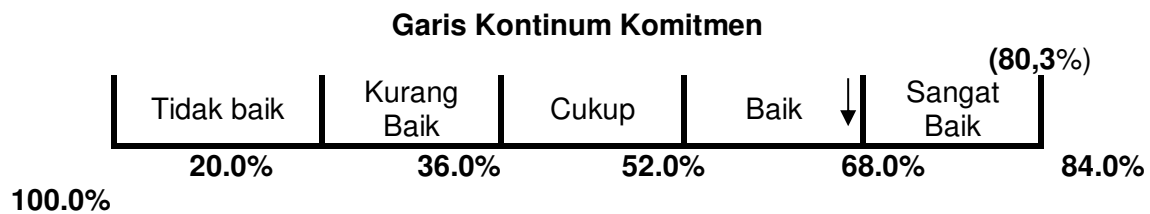
B. Analisis komitmen

Tabel 2
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen (Y)

No	Sub Variabel	Skor Total
1	Komitmen afektif	6159
2	Komitmen kontinyu	7564
3	Komitmen Normatif	7867
Total Skor		21590
Presentase Skor		80,3%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Komitmen. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Komitmen adalah 21590. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 14 \times 384 = 26880$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 14 \times 384 = 5376$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
 $= (26880 - 5376) : 5$
 $= 4300,8$
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
 $= (21590 : 26880) \times 100\%$
 $= 80,3\%$



Gambar 6 Garis Kontinum Komitmen

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 14 pertanyaan adalah 26880. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 21590 atau 80,3% dari skor ideal yaitu 26880. Dengan demikian **Komitmen** berada pada kategori **baik**.

Demikian hasil tanggapan responden mengenai komitmen yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif berada pada kategori baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Robins (2003) bahwa komitmen adalah tingkat keberpihakan karyawan pada tujuan-tujuan organisasi dan berniat untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi yang bersangkutan. Begitupun pendapat Burr & Ginardi bahwa komitmen adalah sikap kerja atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dari keberpihakan keterlibatan individu pada organisasi secara khusus.

C. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan uji signifikansi masing-masing parameter dengan cara membandingkan nilai t-statistik dengan t tabel (pada taraf signifikansi 5%), selanjutnya melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model.

Tabel 3
Uji Parsial Budaya Organisasi terhadap Komitmen

	λ	T-Statistic
Budaya Organisasi -> Komitmen	0,439	3,100**

**signifikan pada taraf nyata 0,05, $t_{\text{tabel}} = 1,96$

Komitmen = 0,439 Budaya Organisasi

Jika budaya organisasi meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen sebesar 0,439 satuan, hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin, Eka Nina (UNM 2006) dan juga sependapat dengan Sri Marhamah (UPI 2013) bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai t statistik sebesar 3,100. Karena nilai t statistik lebih besar dari t tabel (t tabel dengan signifikansi 5% sebesar 1,96) maka memberikan kesimpulan yang signifikan artinya terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen.

Tabel 4
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen

Variabel	Koefisien	Pengaruh
Budaya Organisasi	0,439	19,3 %

Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen sebesar $0,439^2 \times 100\% = 19,3\%$. **Terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen**, Budaya organisasi yang kuat akan dapat mendukung tujuan perusahaan, demikian sebaliknya budaya yang lemah akan menghambat tujuan yang akan dicapai organisasi. Perusahaan atau organisasi dituntut untuk selalu memperkenalkan dan menyebarkan nilai-nilai budaya tersebut kepada seluruh anggota organisasi dengan cara pembinaan terhadap seluruh anggota, mengadakan pertemuan-pertemuan rutin, pimpinan memberikan contoh yang baik dalam segala aspek, memberikan penilaian dan penghargaan serta memberikan kontrol terhadap nilai-nilai budaya tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marhamah (2013) yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, sehingga budaya perlu di optimalkan karena terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan, juga penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2006) menghasilkan bahwa budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen tenaga perawat RS Muhammadiyah Lamongan.

Nongo (2012) dalam penelitiannya menguraikan sebagai berikut: Komitmen organisasi di pandang sebagai kekuatan psikologis karyawan dan keterlibatan dengan organisasi (Mowday 1979). Sebuah komitmen karyawan bertekad untuk tinggal dengan organisasi terlepas dari apakah organisasi dalam keadaan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan (Allen dan Meyer, 1990). Budaya organisasi adalah meresap dan kuat karena dapat mendorong atau menghambat perubahan dalam organisasi. Bagi karyawan, budaya organisasi adalah perekat yang mengikat karyawan untuk tetap berada pada organisasi.

Budaya perusahaan adalah penting dalam meningkatkan kemampuan kunci organisasi dan bagaimana mereka berfungsi (Chen, 2004; Nazir, 2005; O'Reilly, 1989; Silverthorne, 2004). Budaya juga penting dalam menentukan seberapa baik seorang karyawan cocok dengan organisasinya. Sementara itu, pentingnya kesesuaian antara karyawan dan organisasi tidak bisa terlalu ditekankan (O'Reilly, 1991). Kennedy (1982) berpendapat bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi dan kekuatan komitmen organisasi berkorelasi dengan kekuatan budaya organisasi. Sebuah budaya organisasi yang kuat memungkinkan karyawan memahami tujuan organisasi, karena mereka bekerja menuju tujuan organisasi maka tingkat komitmen meningkat.

Budaya organisasi sangat penting dalam mengembangkan dan mempertahankan komitmen dan intensitas karyawan. Selain itu, nilai-nilai yang merupakan aspek budaya organisasi meningkatkan identifikasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Sathe, 1983), ini jelas menunjukkan bahwa karyawan memilih untuk berkomitmen dengan organisasi yang mempunyai nilai-nilai yang dapat berbagi dengan mereka (Bretz dan Hakim, 1994; Nazir, 2005). Meskipun penelitian empiris telah dilakukan pada budaya perusahaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, ada sedikit bukti untuk membuktikan pengaruh budaya perusahaan terhadap komitmen organisasi (McKinon et al., 2003). Dalam sebuah studi dari Hong Kong dan

manajer Australia, Lok dan Crawford (2004) menemukan efek positif dari budaya perusahaan terhadap komitmen organisasional. Zain et al. (2009) meneliti efek dari empat dimensi budaya perusahaan yaitu kerjasama tim, komunikasi, penghargaan dan pengakuan, dan pelatihan dan pengembangan terhadap komitmen organisasi dan menemukan bahwa semua empat dimensi budaya perusahaan adalah penentu penting dari komitmen organisasional. Sementara Mahmudah (2012) melaporkan hubungan yang signifikan antara budaya perusahaan dan komitmen organisasional.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi yang terdiri dari dimensi Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada hal yang detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, sifat agresif, kestabilan, semuanya berada pada **kategori baik**. Hal ini menunjukkan bahwa di PTS kopertis wilayah IV Jabar-Banten budaya organisasi sudah berjalan sesuai dengan yang diinginkan PTS masing-masing, meskipun bukan pada kategori sangat baik, tetapi hal ini juga dapat memperjelas apabila budayanya sudah kuat maka PTS nya akan maju, sebaliknya apabila budaya nya lemah maka PTS yang bersangkutan akan sulit untuk maju dan berkembang.
2. Komitmen yang terdiri dari dimensi komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif berada pada **kategori baik**. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dosen di PTS Jabar - Banten sudah baik, karena komitmen adalah merupakan tingkat keberpihakan dosen dalam mendukung nilai-nilai serta tujuan PTS dan untuk tetap bertahan pada PTS tempatnya bernaung, pada dasarnya komitmen merupakan pernyataan yang tumbuh dari lubuk hati yang dalam untuk melaksanakan kewajibannya dengan sungguh-sungguh, tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk mencapai suatu tujuan.
3. Budaya organisasi sangat penting dalam mengembangkan dan mempertahankan komitmen organisasional dosen PTS dan intensitas dosen. Selain itu, nilai-nilai yang merupakan aspek budaya organisasi meningkatkan identifikasi dan keterikatan dosen terhadap PTS, ini jelas menunjukkan bahwa dosen memilih untuk berkomitmen dengan PTS yang mempunyai nilai-nilai yang dapat berbagi dengan mereka, sehingga loyalitas dosen pada PTS nya tidak perlu diragukan lagi karena mereka sudah mempunyai komitmen organisasional yang baik.

SARAN

1. Budaya organisasi masih ada yang perlu di perbaiki antara lain dalam hal dorongan dari institusi kepada para dosen untuk melakukan inovasi baru, disarankan para dosen lebih sering lagi diikutsertakan di dalam forum forum inovasi yang diadakan oleh instansi lain.
2. Para Dosen diharapkan lebih mampu memanfaatkan setiap peluang yang ada untuk meningkatkan pengetahuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Eka Nina. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan)*. Skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Malang. Malang
- Allen ,N.J.& Meyer,J.P.,1993, *organizational Commitment: Evidence of career stage effect ?* Journal of business research,26, 49-61

- Azeem , 2010, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 2010, 1, 295-299 doi:10.4236/psych.2010.14038 Published Online October 2010 (<http://www.SciRP.org/journal/psych>)
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure and career success. *Journal of Vocational Behaviour*, 44, 32-54. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1003>
- Deal, T.E., dan Kennedy A., 1998. *Corporate Culture*. Mass: Perseus Publishing, Cambridge.
- Hornby, A.S., 2000, *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*, Edited by Sally Wehmeyer and Michael Ashby, Sixth Edition, Oxford University Press.
- Mowday, R., et al (1982). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nongo, Ezekiel Saasongu; et al, 2012, The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the organization, *Internasional Journal of Business and Management* 7.22 (2012) : 21 – 28.
- Robbins, Stephen P, 2009, *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta
- Spencer, Lyle M, JR, & Signe M. Spencer, 1993, *Competence at Work, Models for Superior Performance*, John Willey & Sons Inc.
- Sri Marhamah, 2013, Jurnal Manajemen Resort dan leisure, Vol.10, No 1: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Pegawai The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel and Spa di Kota Bandung,
- Sugiyono, 2010, *Statistika untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung